

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT
PADA PERJANJIAN KERJA BERSAMA FEDERASI SERIKAT
BURUH SOLIDARITAS INDONESIA DENGAN
PT. PEC-TECH SERVICE INDONESIA
PANGKALAN KERINCI**

Oleh : *Bima Sakti Ginting*
Pembimbing I : Dr. Maryati Bachtiar, S.H., M.Kn
Pembimbing II : Dasrol, S.H., M.H
Alamat : Dusun II Sugau, Durin Pitu
Email : bimagt51@gmail.com

An employment relationship is a manifestation of a work agreement. In practice, the employment relationship between employers and workers or laborers often experiences problems that can lead to termination of employment. As in the case that happened at PT. Pech Tech Service Indonesia, workers are terminated because they are considered to have committed serious mistakes and do not get their rights. Termination of employment is often carried out unilaterally by employers against workers. Various reasons are always used as arguments for employers, including making the Collective Labor Agreement a tool for terminating employment of workers, and one of them is when workers are deemed to have committed grave mistakes as stated in Article 158 paragraph 1 of Law Number 13 Year 2003 Concerning Manpower. This article is always used as a reference for employers to terminate employment.

In the case of workers committing serious mistakes, employers often terminate the employment relationship unilaterally, even though according to the Decision of the Constitutional Court Number 012 / PUU-I / 2003, dated 28 October 2004 Article 158 is declared contrary to the 1945 Constitution and has no power. binding law. Basically, the serious mistakes regulated in Article 158 are categorized as illegal acts or crimes regulated in the second book of the Criminal Code (KUHP). Therefore, the settlement of the Termination of Employment due to this serious mistake must pay attention to two things. Namely, termination of employment can be carried out after a criminal decision has permanent legal force and is found guilty, or if the worker is detained and unable to carry out his obligations, the provisions of Article 160 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower apply.

The purpose of this research is to find out the mechanism of termination of employment due to serious mistakes according to legislation and to know the legal protection of workers or laborers who have terminated their employment. And as a suggestion from the author, so that employers can pay attention to the Constitutional Court Decision and Ministerial Circular to terminate employment. In the case of the making of a Collective Labor Agreement, the trade union and labor union can pay more attention to the content of article by article so that it does not become a detrimental impact on workers and trade unions or laborers in the future.

Keywords: Termination of Employment, Due to Serious Errors, Collective Labor Agreement, Labor Union or Worker Union.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum sebagai objek “Ilmu Hukum” harus dapat didefenisikan atau mempunyai defenisi, yang berfungsi untuk memberikan suatu orientasi yang jelas dan tegas tentang disiplin ilmu yang dinamai “Ilmu Hukum” agar yang belajar hukum mampu membedakan antara disiplin ilmu hukum yang dipelajarinya dengan disiplin ilmu lainnya.¹ Pengenalan dan bahkan pemahaman tentang defenisi sangat diperlukan untuk mengantar dan memberi orientasi lebih lanjut untuk mengenali dan memahami secara mendalam tentang objek ilmu yang dipelajari, maka demikian pula halnya tentang defenisi hukum. Grotius pada tahun 1625 dalam “*De Belli ac facis*” mengatakan bahwa hukum adalah peraturan tentang perbuatan moral yang menjamin nilai-nilai keadilan.² Hans Kelsen, dalam bukunya “*Reine Rechtslehre*” menyatakan bahwa hukum adalah terdiri dari suatu kaidah-kaidah menurut mana orang harus berlaku.³ Sejatinya hukum hadir untuk mencegah terjadinya konflik di masyarakat.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Secara yuridis hubungan pekerja atau buruh dan pengusaha adalah bebas. Namun, secara sosiologis pekerja atau buruh tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup, karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja atau buruh kadang kala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu

memberatkan pekerja atau buruh itu sendiri.⁴ Ketidaksamaan ini menyebabkan terjadinya suatu perselisihan antara pengusaha dan pekerja atau buruh dalam hubungan kerja dan tidak jarang sampai menyebabkan PHK oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh. Disisi lain dalam prakteknya sering kali pembenturan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, kondisi inilah yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja sehingga diperlukan aturan hukum yang memadai untuk menjembatannya.⁵ Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, akan tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.⁶

Konflik antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha sering kali terjadi. Konflik itu terjadi karena ada salah satu pihak yang merasa dirugikan atau kurang terakomodir haknya. Hal tersebut pada dasarnya bermuara pada model perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 Ayat 1 yang berbunyi, “ Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Tetapi pada faktanya masih banyak terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 17.

⁵ Dodi Haryono, “ Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial” *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No. 1 Agustus 2010, hal. 70.

⁶ William F. Chan, Defendant-Appelle. “The Position Of Workes is Essentially Viewed in terms of bth jurical and social” Bollock v. Sweeney, N.D. Cal, 1998, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>, pada tanggal 11 November 2019, pukul 20:20 Wib

¹ Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Right in Democratiche Rechtsstaat)*, Jakarta, 2013, hal. 7.

² *Ibid*, hal. 8.

³ *Ibid*, hal. 9.

perusahaan terhadap pekerjanya yang menjadikan sebuah permasalahan tersebut sebagai perselisihan hak. Sebagai contoh dari banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh perusahaan dan dijadikan sebagai permasalahan di perselisihan hak (Perselisihan Hubungan Industrial), penulis mengambil salah satu contoh perusahaan yang berada di kota Pangkalan Kerinci yaitu PT. Pec-Tech Service Indonesia. Berdasarkan wawancara dengan Lembaga Bantuan Hukum Serikat Buruh Solidaritas Indonesia, telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan tersebut tanpa memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksana lainnya.⁷

Perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat yang dianggap telah melanggar ketentuan yang diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara PT. Pec-Tech Service Indonesia dengan Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia. Pekerja melakukan kesalahan yang dimana telah membuat sepihak kartu pass tanpa diketahui oleh Perusahaan. Perusahaan beranggapan bahwasannya pekerja telah melakukan kesalahan fatal yang dimana telah diatur didalam Pasal 61 ayat 2 poin d tentang kesalahan berat di Perjanjian Kerja Bersama dan kemudian langsung membuat keputusan sepihak terlebih dahulu dengan dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanpa didahului dengan Surat Peringatan yang dimana seharusnya menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat 1 dan 2 :

1. Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

2. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat satu (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁸

Salah satu akibat dari pada klausul Perjanjian Kerja Bersama PT. Pec-Tech dengan Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia, dimana ketika seorang pekerja melakukan pelanggaran berat, maka PHK dapat dilakukan tanpa adanya hak-hak dari pada pekerja tersebut. Ketentuan inilah yang merugikan pekerja dan bertentangan dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul **“Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pada Perjanjian Kerja Bersama Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Dengan PT. Pec-Tech Service Indonesia Pangkalan Kerinci”**.

B. Rumusan Permasalahan

Adapun permasalahan yang penulis angkat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme pemutusan hubungan kerja dikarenakan kesalahan berat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di putus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja dikarenakan kesalahan berat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat.

b. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi yaitu sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

⁷ Wawancara dengan Ibu Sardo Mariada Manulang SH.,MH Pengacara di LBH SBSI Provinsi Riau, Hari Selasa, Tanggal 11 Februari, 2020, Bertempat di Kantor Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia Provinsi Riau.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sarjana Strata Satu (1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.

- b. Bagi Akademis untuk menambah referensi kepustakaan Fakultas Hukum Universitas Riau khususnya pada Program Kekhususan Hukum Perdata Bisnis dan sebagai sumbangsih penulis terhadap seluruh pembaca. Serta penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat pada Perjanjian Kerja Bersama Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dengan PT. Pec-Tech Service Indonesia Pangkalan Kerinci di Kabupaten Pelalawan”.
- c. Bagi perusahaan maupun Buruh atau Pekerja atau Serikat Buruh atau Serikat Pekerja dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat, dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya agar menjadi pengetahuan terkait dengan penelitian.

D. Kerangka Teoritis

1. Teori Keadilan

Hukum adalah ketentuan dan tata tertib dari masyarakat, hukum tersebut dalam pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mencapai keadilan dan kepastian hukum, setiap yang melakukan keadilan harus melakukan keadilan terlebih dahulu.⁹ Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah Keadilan, berasal dari kata adil, artinya tidak memihak, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Jadi keadilan diartikan sebagai sikap atau perbuatan yang adil di dalam literature inggris istilah keadilan disebut sebagai “*justice*” kata dasarnya “*jus*”. Perkataan “*jus*” berarti hukum atau hak. Dengan demikian salah satu pengertian dari “*justice*” adalah Hukum. Jhon Rawls berpendapat perlu adanya keseimbangan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu harus diberikan, itulah yang disebut dengan keadilan merupakan nilai yang tidak dapat

ditawar-tawar karena hanya keadilanlah ada jaminan stabilitas hidup manusia.¹⁰

Menurut Jhon Rawls, keadilan dan kebenaran merupakan nilai kebajikan yang paling utama dalam kehidupan manusia, karena nilai-nilai tersebut tidak dapat dipertukarkan atau dikompromikan dengan nilai manapun. Oleh karena itu hukum tanpa keadilan jika pun bukan suatu kontradiksi, hanyalah sebuah lelucon saja.¹¹ Orang dapat menganggap keadilan sebagai sebuah gagasan atau realitas absolut dan mengansumsikan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentangnya hanya bisa didapatkan secara parsial dan melalui upaya filosofi yang sangat sulit, atau orang dapat menganggap keadilan sebagai hasil dari pandangan umum agama atau filsafat tentang dunia secara umum.

Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.¹² Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika suatu sisi ambigu, maka sisi yang lain juga ambigu. Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak *Unfair* karena tindakan memenuhi atau mematuhi hukum adalah adil maka semua tindakan perbuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil.

2. Konsep Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹³ Perjanjian dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian Pasal 1601 poin a Kitab Undang-undang Hukum Perdata memberikan

¹⁰ *Ibid*, hal. 15.

¹¹ *Ibid*, hal. 92.

¹² W. Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum*, Mohamad Arifin, Susunan II. Cetakan II. Jakarta, PT. Grafindo Persada, 1993, hal. 26.

¹³ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Manufactures' Finance Co, “Equality”, Jurnal West Law, Supreme Court of the United State, 1935, diakses melalui <https://lib.unri.ac.id/e-journal-e-book/>, pada tanggal 24 Oktober 2017

pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya atau bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Hubungan kerja yang dilakukan antara pekerja dan pemberi kerja berawal dari adanya kesepakatan para pihak dalam melakukan perjanjian kerja. Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikat diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁴ Oleh karena itu, perjanjian itu dengan mudah akan mengikat mereka yang membuatnya seperti undang-undang.¹⁵ Perjanjian yang dibuat oleh para pihak dikatakan sah dan mengikat apabila perjanjian itu memenuhi syarat-syarat yang diterapkan oleh undang-undang.¹⁶

3. Asas Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁷ Hak adalah sesuatu yang dapat dinikmati manusia. Hukum berfungsi melindungi kepentingan. Berdasarkan hal tersebut maka dari itu diperlukan perlindungan hukum. Perlindungan hukum pada dasarnya bertujuan agar setiap orang dapat menikmati hak asasi manusia. Perlindungan hak asasi manusia berkaitan dengan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Perlindungan sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁸

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “hak” disebut juga hukum subyektif, hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum objektif (norma-norma, kaidah).¹⁹

E. Kerangka Konseptual

Adapun konsep-konsep yang digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya kewajiban dan hak antara buruh dan pengusaha.²⁰
2. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja yang mempunyai untuk pekerjaan, upah dan perintah.²¹
3. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat

¹⁸ Yella Adriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana, Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Riau, 2015, hal. 17.

¹⁹ Ledy Diana, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Riau dalam Menghadapi Pelaksanaan Komunitas Ekonomi ASEAN 2015”, *Jurnal Ilmu Hukum Laporan Penelitian*, Fakultas Hukum Universitas Riau, hal. 18-21.

²⁰ Asong Sugianto Siagian, “*Hak Keperdataan Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi kasus PT. Ramajana Prakmuti di Kabupaten Kampar*”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Riau, 2008, hal. 12.

²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15.

¹⁴ Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 23.

¹⁵ David E. Pierce, “Easment Scope, Intensity, and change”, 2012, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/Perpustakaan/> pada tanggal 17 Oktober 2019.

¹⁶ Maryati Bachtiar, *Buku Ajar Hukum Perikatan*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru, 2007, hlm. 59.

¹⁷ <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 25 April 2020, Pukul 16:00 Wib.

- kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²²
4. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³
 5. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.²⁴
 6. Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas.²⁵
 7. Perseroan Terbatas atau *naamlozevennootschap* (dalam bahasa Belanda), *company limited by shares*(dalam bahasa Inggris), menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal besar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.²⁶
 8. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁷
 9. Federasi Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah gabungan serikat pekerja atau serikat buruh.²⁸
 10. Kesalahan berat adalah perbuatan tindak pidana yang terbukti dilakukan dan di hukum oleh pengadilan berdasarkan putusan yang telah yang telah berkekuatan hukum tetap.²⁹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum secara normatif.

2. Sumber Data

Dari sudut kekuatan mengikatnya, data sekunder dapat digolongkan ke dalam:

- a. Bahan hukum primer
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Kesalahan Berat
 - 4) Perjanjian Kerja Bersama
- b. Bahan hukum sekunder
Jurnal, Skripsi, dan lain-lain.
- c. Bahan hukum tersier
Kamus Hukum

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang akan diterapkan dalam penelitian ini berupa kajian kepustakaan dan didukung oleh wawancara. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara nonstruktural, yang diartikan dengan penelitian melakukan wawancara secara bebas tanpa terikat dengan daftar pertanyaan. Dengan demikian peneliti bebas menentukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan permasalahan

²² *Ibid*, Pasal 1 angka 21.

²³ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁴ *Ibid*, Pasal 1 Ayat 8.

²⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta, 2009, hal. 26.

²⁶ Dasrol, *Hukum Ekonomi Suatu Pengantar dalam Hukum Bisnis*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017, hal. 57.

²⁷ Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁸ Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

²⁹ <https://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-berat/> diakses pada tanggal 23 mei 2020, pukul 21:07 WIB.

yang diteliti. Kajian pustaka yang dimaksud adalah menganalisis literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang sedang diteliti.

4. Analisis Data

Penulis dalam hal ini melakukan penelitian *kualitatif*. Kegunaan penggunaan metode ini untuk memberikan gambaran atas permasalahan yang ada dan dikaitkan dengan pendekatan yuridis normatif dalam penelitian ini. Data yang diperoleh akan di inventarisasi dan di susun sistematis dalam uraian deskriptif analisis, kemudian setelah itu melakukan proses analisis data secara *kualitatif*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.³⁰

2. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Pekerja atau Buruh

Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja atau buruh tersebut memiliki makna yang lebih luas, karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b. Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha dibagi orang perseorangan, badan hukum, orang perseorangan atau badan hukum yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

d. Organisasi Pengusaha

Terdapat dua macam organisasi pengusaha di Indonesia yaitu KADIN dan APINDO.

e. Pemerintah

Sebagai pihak yang menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Suatu perjanjian antara seorang majikan dan buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja.

2. Kewenangan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Kewenangan pembuatannya dimiliki oleh pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB.

3. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Masa Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama

Paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali.

C. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

³⁰*Ibid*, hal. 35.

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun jenis-jenis PHK yaitu PHK oleh majikan atau pengusaha, PHK oleh pekerja atau buruh, PHK demi hukum.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Mekanisme penyelesaian dilakukan melalui litigasi dan non litigasi.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Dikarenakan Kesalahan Berat Menurut Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku.

Peraturan Perundang-undangan yang mendasari pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158.
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi dasar hukum mekanisme pemutusan hubungan kerja baik secara umum maupun akibat kesalahan berat pekerja yaitu melalui proses Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 12/PUU-I/2003
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Undang - Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur pengertian tentang kesalahan berat, sehingga sulit memastikan apakah suatu perbuatan yang dilakukan dalam situasi kerja merupakan kesalahan berat atau bukan. Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengatur yang termasuk perbuatan yang dapat dikualifikasikan sebagai kesalahan berat termuat dalam Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih .

Adapun penyelesaian PHK pada dasarnya diselesaikan melalui dua jalur diantaranya :

1) Penyelesaian Non Litigasi

Penyelesaian melalui non litigasi atau disebut dengan penyelesaian diluar Pengadilan. Penyelesaian ini merupakan upaya tawar-menawar atau kompromi untuk memperoleh jalan keluar yang saling menguntungkan. Kehadiran pihak ketiga yang netral bukan untuk memutuskan sengketa, melainkan para pihak sendirilah yang mengambil keputusan.

Dalam hal perundingan biasanya mediator mempertemukan kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha didalam sebuah proses yaitu mediasi. Sebelum mediasi dilakukan oleh mediator maka penyelesaian sebelumnya yang harus dilakukan adalah penyelesaian melalui konsiliasi dan melalui arbitrase.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 18 ayat (1) konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja. Penyelesaian dilakukan oleh konsiliator yang dipilih oleh para pihak secara tertulis. Waktu yang diberikan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kemudian di hari ke delapan konsiliator harus sudah melakukan penelitian tentang duduk perkaranya dan dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Ketika perselisihan dapat diselesaikan melalui konsiliasi maka dibuatlah perjanjian bersama (PB) dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta buktin pendaftaran. Jika tidak terjadi kesepakatan maka pilihan berikutnya adalah penyelesaian melalui arbitrase.

Penyelesaian melalui arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter (berbentuk majelis atau tunggal) mempunyai tugas dan kewenangan memeriksa dan memutus sengketa yang diajukan kepadanya. Putusan arbitrase bersifat final serta mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak (Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa).

Arbitrase mirip dengan Pengadilan, dan Arbiter mirip dengan Hakim, tetapi ada beberapa perbedaan mendasar :

- 1) Pengadilan bersifat terbuka, Arbitrase bersifat tertutup;
- 2) Mengajukan tuntutan ke Pengadilan tidak membutuhkan persetujuan pihak lawan, tuntutan ke Arbitrase harus didasar Perjanjian Arbitrase;
- 3) Proses Pengadilan formal dan kaku, Arbitrase lebih fleksibel;
- 4) Hakim pada umumnya *generalist*, Arbiter dipilih atas dasar keahlian;
- 5) Putusan Pengadilan masih bisa diajukan banding, kasasi dan PK,

putusan Arbitrase bersifat final dan mengikat;

- 6) Hakim mengenal yurisprudensi, Arbiter tidak mengenal hal tersebut;
- 7) Hakim cenderung memutus perkara atas dasar ketentuan hukum, Arbiter dapat pula memutus atas dasar keadilan dan kepatutan (*ex aequo et bono*).

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang ditetapkan oleh menteri sesuai dengan kesepakatan para pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penanda tangan surat penunjukan Arbiter. Dapat diperpanjang 14 hari.

Dari kedua penyelesaian tersebut diatas untuk kedua belah pihak berhak untuk memilih apakah menyelesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika kedua belah pihak tidak memilih dari salah satu penyelesaian perselisihan tersebut atau pilihannya berbeda maka diselesaikan oleh mediator melalui mediasi.

Proses apakah itu melalui konsiliasi, arbitrase dan mediasi kurang lebih sama. Kebanyakan proses penyelesaian perselisihan diselesaikan oleh mediator. Penyelesaian melalui mediasi dimulai dengan pemanggilan kedua belah pihak untuk bertemu dalam suatu proses musyawarah bukan pengadilan. Proses mediasi ini disebut dengan proses tripartit yang terdiri dari pekerja, pengusaha dan pemerintah. Mediator memiliki kewajiban untuk dalam jangka waktu paling lama 7 hari kerja untuk mengundang kedua belah pihak sejak ditunjuk menjadi mediator atau sejak menerima pengaduan untuk melakukan musyawarah. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam waktu 30 hari kerja mediator diminta untuk menyelesaikan setiap perselisihan.

2) Penyelesaian Secara Litigasi

Yang dapat dilakukan untuk para pihak khususnya pekerja mencari keadilan adalah dapat mengajukan upaya hukum melalui gugatan di Pengadilan Hubungan

Industrial. Keberadaannya ada di Ibukota Provinsi dan menginduk di Pengadilan Negeri. Hukum acara yang digunakan oleh PHI adalah hukum acara perdata. Di PHI juga ada mediasi hakim yang terdiri dari tiga unsur yaitu unsur pekerja, unsur pengusaha, dan hakim karir. Mediasi hakim dilakukan sebelum menempuh persidangan. PHI diberikan waktu kurang lebih 55 hari kerja untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.³¹

Dalam beberapa ketentuan putusan dari PHI adalah putusan yang bersifat final dan mengikat. PHI menangani 5 jenis perselisihan yaitu :

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, perubahan syarat-syarat kerja atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan keserikatan pekerjaan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Melakukan Kesalahan Berat.

Perlindungan terhadap pekerja dari pengusaha sejalan dengan teorinya Hugo Daniel Sinzheimer yang terkenal yaitu teori perlindungan Pihak yang lemah (*Social Weakness Protection Theory*). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa selalu ada “subordinasi” dalam masyarakat, antara mereka yang “memerintah” (*Command*) dan mereka yang “mematuhi” (*obey*), antara mereka yang membuat

peraturan dan keputusan, dan mereka yang mematuhi aturan-aturan dan keputusan-keputusan itu. Kekuasaan untuk memerintah ini, dalam arti kemampuan untuk memastikan bahwa kebijakan, aturan dan keputusan yang dibuat dipatuhi, sebagaimana Otto Kahn-Freund kembali mencatat, “khususnya menaruh perhatian pada fenomena elementer dari kekuatan sosial”.³²

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua melindungi pekerja atau buruh, yaitu :³³

Pertama, melalui Undang-Undang perburuhan, karena Undang-Undang berarti adanya jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindungan ditempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah yang layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

Kedua, melalui serikat pekerja atau serikat buruh, karena melalui serikat pekerja atau buruh tenaga kerja dapat menyampaikan aspirasinya, melakukan perundingan dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. Serikat pekerja atau serikat buruh juga dapat mewakili pekerja atau buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja atau buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Serikat pekerja atau serikat buruh dapat meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan melakukan lobi maupun perundingan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa “Pengusaha, Pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah,

³² Surya Chandra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, (Jakarta: Trade Union Right Centre, 2006) diakses dari <http://www.turn.or.id> pada hari minggu tanggal 18 mei 2020 jam 13.00

³³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal 23.

³¹*Ibid*

dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Pada ayat 2 dinyatakan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh”.

Serikat pekerja atau serikat buruh diberi kewenangan oleh Undang-Undang untuk sekuat tenaga memperjuangkan hak-hak anggotanya dengan tetap memperhatikan produktivitas kerja. Bahkan sesuai dengan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Serikat pekerja atau serikat buruh sebagai wakil pekerja di perusahaan tersebut dituntut peran aktifnya untuk memperjuangkan serta mewakili tenaga kerja atau buruh dalam mendapatkan hak-haknya. Serikat Pekerja maupun Serikat Buruh dapat membekali anggotanya dengan melakukan pendidikan yang rutin yang membahas Ketenagaan secara keseluruhan, menjadikan anggota dalam hal ini pekerja terbekali dengan pengetahuan umum di bidang Ketenagakerjaan.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat pada Perjanjian Kerja Bersama dianggap batal demi hukum, dikarenakan kesalahan berat yang dimaksud dalam perjanjian kerja bersama tersebut pada Pasal 61 tentang Pemutusan Hubungan Kerja ayat 2 bagian (d) bagi Pekerja/Buruh yang melakukan kesalahan fatal (berat) masuk dalam ranah Hukum Pidana, yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana yang dimana harus melalui mekanisme sebagaimana menjalankan proses pembuktian. Didalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan kesalahan berat telah dianulir oleh Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tertanggal 28 Oktober 2004, salah satu pertimbangannya adalah,

kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 tersebut adalah ranah pidana yang telah diatur dalam KUHP, dimana pasal tersebut tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Proses tersebut harus melalui pembuktian oleh pengadilan yang menyatakan terdakwa telah melakukan perbuatan pidana. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang memperjelas bahwasannya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan masuk dalam Pidana.

- 2) Perjanjian Kerja Bersama Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dengan PT. Pec-Tech Service Indonesia pada Pasal 61 tentang pemutusan hubungan kerja adalah klausula baku, yang menguntungkan pihak PT. Pech-Tech Service Indonesia dalam hal pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah merupakan perbuatan pidana yang penyelesaiannya harus mengikuti hukum acara pidana yang berlaku, oleh karena itu mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tetapi harus menunggu proses peradilan pidana sampai terbit putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan menyatakan bahwa pekerja telah terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan kesalahan berat.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja apapun alasan penyebabnya sangat merugikan pekerja, oleh karena itu diperlukan perlindungan terhadap pekerja agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja, perlindungan dapat dibuat dengan membuat regulasi yang memproteksi pekerja dari potensi pemutusan hubungan kerja maupun melalui advokasi dari serikat pekerja yang ada diperusahaan dengan memperjuangkan agar sedapat mungkin tidak terjadi

pemutusan hubungan kerja tetapi jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka serikat pekerja atau serikat buruh didalam perusahaan harus memperjuangkan agar pekerja yang diputus hubungan kerjanya mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Perjanjian Kerja Bersama Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia dengan PT. Pech-Tech Service Indonesia Pangkalan Kerinci harus diperbaiki untuk kedepan, di Pasal 61 tentang Pemutusan Hubungan Kerja termasuk klausula baku yang merugikan tenaga kerja dan serikat buruh tersebut. Pihak pekerja atau serikat pekerja atau buruh, harus lebih teliti dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.
2. Agar keberadaaan Perjanjian Kerja Bersama dapat diterima semua pihak dengan baik, maka harus ada kepastian hukum, perlindungan dan keadilan untuk itu dibutuhkan peran atau intervensi pemerintah yaitu :
 - a. Membuat regulasi yang berorientasi melindungi para pihak terutama pihak yang lemah.
 - b. Meningkatkan kesadaran melalui edukasi bagi semua pihak yang terlibat

Mekanisme pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja atau buruh menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui proses Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Proses Bipartit dan Tripartit harus dilakukan terlebih dahulu sebelum salah satu atau kedua belah pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berlaku Hukum Acara Perdata Khusus. Untuk jenis perbuatan yang dilakukan pekerja, dapat diserahkan kepada proses peradilan pidana terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bachtiar, Maryati, 2007, *Buku Ajar Hukum Perikatan*, Pekanbaru, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau.
- Dasrol, 2017, *Hukum Ekonomi Suatu Pengantar dalam Hukum Bisnis*, Pekanbaru, Alaf Riau.
- Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Friedman, W.,1993, *Teori dan Filsafat Hukum*, Mohamad Arifin, Susunan II. Cetakan II, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 2009, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Jurnal/ Skripsi/ Tesis

- Asong Sugianto Siagian, “Hak Keperdataan Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi kasus PT. Ramajana Prakmuti di Kabupaten Kampar”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau, Riau, 2008
- David E.Pierce, “Easment Scope, Intensity, and change”, 2012, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/Perpustakaan/> pada tanggal 17 Oktober 2019.
- Dodi Haryono, “ Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial” *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum

Universitas Riau, Edisi 1, No. 1 Agustus 2010.

Ledy Diana, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Riau dalam Menghadapi Pelaksanaan Komunitas Ekonomi ASEAN 2015, Jurnal Ilmu Hukum Laporan Penelitian, Fakultas Hukum Universitas Riau.

Manufactures’ Finance Co, “Equality”, *Jurnal West Law*, Supreme Court of the United State, 1935, diakses melalui <https://lib.unri.ac.id/e-journal-e-book/>, pada tanggal 24 Oktober 2017.

Surya Chandra, 2006, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, Trade Union Right Centre, Jakarta.

William F. Chan, Defendant-Appelle. “The Position Of Workes is Essentially Viewed in terms od bth jurical and social” Bollock v. Sweeney, N.D. Cal, 1998, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#> , pada tanggal 11 November 2019.

Yella Adriani, 2015, Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau, Riau.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2013 tertanggal 28 Oktober 2004

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

D. Situs Internet

<https://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-berat/> diakses pada tanggal 23 mei 2020, pukul 21:07 WIB.

<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 25 April 2020, Pukul 16:00 Wib.